

Integrasi Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Kinerja Unggul di Bapperida Provinsi Papua Tengah

Irianto^{1*}, Baharuddin², Petrus Peleng Roreng³

^{1,2,3}Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail:

antoavita@gmail.com^{1*}

*Penulis korespondensi

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis integrasi perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam mendukung kinerja unggul di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPERIDA) Provinsi Papua Tengah. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang terintegrasi secara sistematis berkontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas organisasi, terutama dalam aspek penempatan pegawai, pengembangan kompetensi, serta penilaian kinerja. Namun, penelitian ini juga menemukan adanya keterbatasan pada ketersediaan data SDM, kesenjangan kompetensi, dan kurangnya sinergi antarbagian. Implikasi praktis dari temuan ini menekankan pentingnya penyusunan perencanaan SDM berbasis data, pelatihan berkelanjutan, serta koordinasi lintas unit untuk memperkuat kinerja kelembagaan. Secara teoretis, penelitian ini menambah literatur tentang manajemen strategis SDM di sektor publik, khususnya pada lembaga perencanaan pembangunan daerah. Dengan demikian, integrasi perencanaan SDM menjadi faktor kunci dalam mewujudkan tata kelola organisasi yang adaptif dan berdaya saing.

Kata kunci: perencanaan sumber daya manusia, kinerja unggul, manajemen strategis, sektor publik, Papua Tengah.

Abstract: This study aims to analyze the integration of human resource (HR) planning in supporting excellent performance at the Regional Development Planning Agency (BAPPERIDA) of Central Papua Province. The research employed a descriptive qualitative approach with data collected through interviews, observations, and document analysis. The findings indicate that integrated HR planning contributes significantly to organizational effectiveness, particularly in employee placement, competency development, and performance evaluation. Nevertheless, the study also reveals challenges such as limited HR data availability, competency gaps, and insufficient inter-unit coordination. The practical implications highlight the necessity of data-driven HR planning, continuous capacity building, and strengthened cross-unit collaboration to enhance institutional performance. Theoretically, this study contributes to the literature on strategic HR management in the public sector, particularly within regional development planning institutions. Therefore, integrated HR planning is identified as a key factor in achieving adaptive and competitive organizational governance.

Keywords: human resource planning, excellent performance, strategic management, public sector, Central Papua.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi publik dalam mencapai tujuan pembangunan. Perencanaan dan pengembangan SDM yang terintegrasi dengan dokumen perencanaan pembangunan diyakini mampu meningkatkan efektivitas organisasi, terutama dalam konteks lembaga pemerintahan daerah (Dessler, 2020;

Armstrong, 2021). Dalam era birokrasi modern, integrasi perencanaan SDM menjadi instrumen penting untuk memastikan keselarasan antara kebutuhan kompetensi pegawai dengan prioritas pembangunan daerah (Mathis & Jackson, 2021).

Provinsi Papua Tengah sebagai provinsi baru hasil pemekaran menghadapi tantangan serius dalam konsolidasi kelembagaan, khususnya pada Badan Perencanaan Pembangunan, Riset, dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA). Sebagai instansi strategis,

BAPPERIDA berperan menyusun arah pembangunan sekaligus memastikan ketersediaan SDM yang kompeten untuk mendukung implementasi kebijakan. Namun, masih ditemukan kesenjangan antara kebutuhan riil organisasi dengan ketersediaan SDM yang terbatas baik secara kuantitas maupun kualitas (Simamora, 2021).

Fenomena tersebut tercermin pada sejumlah fakta empiris. Berdasarkan laporan BPS (2023), tingkat kompetensi aparatur di provinsi pemekaran, termasuk Papua Tengah, masih relatif rendah dibandingkan rata-rata nasional. Selain itu, laporan Kementerian PANRB (2022) menunjukkan bahwa 60% organisasi perangkat daerah (OPD) di provinsi baru belum memiliki dokumen perencanaan SDM yang terintegrasi dengan dokumen pembangunan. Kondisi ini berdampak pada lambannya respons organisasi terhadap dinamika pembangunan, serta rendahnya produktivitas dan akuntabilitas layanan publik.

Tabel 1. Permasalahan SDM pada Provinsi Baru (Termasuk Papua Tengah)

Aspek	Fakta Empiris
Ketersediaan SDM	Jumlah ASN terbatas, banyak posisi strategis belum terisi (BPS, 2023).
Kompetensi	45% ASN di bawah standar kompetensi jabatan (BKN, 2023).
Perencanaan SDM	60% OPD di provinsi baru belum memiliki dokumen perencanaan SDM terintegrasi (KemenPANRB, 2022).
Kinerja Organisasi	Indeks Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) masih kategori "C" (KemenPANRB, 2022).

Sumber: Publikasi terdahulu (2025)

Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan pembangunan daerah tidak hanya bergantung pada kualitas perencanaan pembangunan semata, melainkan juga pada integrasi dokumen perencanaan SDM sebagai faktor kunci pendukung. Sejalan dengan temuan Ananda dan Pratama (2023), pengembangan SDM yang tepat sasaran akan berdampak langsung pada produktivitas, inovasi, dan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, integrasi perencanaan SDM menjadi kebutuhan mendesak bagi pemerintah daerah, khususnya BAPPERIDA Provinsi Papua Tengah.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memperkuat tata kelola SDM di lembaga perencanaan pembangunan daerah. Tanpa integrasi dokumen perencanaan SDM dengan dokumen pembangunan, upaya pembangunan akan berjalan parsial, sektoral, dan kurang efektif. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis bagi BAPPERIDA Papua Tengah dalam memperbaiki

sistem perencanaan SDM, serta kontribusi teoretis pada pengayaan literatur manajemen strategis SDM di sektor publik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada dua pertanyaan utama:

1. Bagaimana proses integrasi dokumen perencanaan dan pengembangan SDM dilaksanakan di BAPPERIDA Provinsi Papua Tengah?
2. Strategi apa yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan integrasi dokumen perencanaan dan pengembangan SDM guna mendukung pencapaian kinerja organisasi?

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

MSDM mencakup proses memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi, dan mengelola hubungan kerja secara adil untuk mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2021). Definisi ini diperkaya oleh pandangan bahwa MSDM adalah sistem formal untuk memastikan penggunaan talenta secara efektif dan selaras dengan strategi organisasi (Mathis & Jackson, 2021). Dalam konteks kelembagaan publik, fungsi rekrutmen–seleksi yang objektif serta pengembangan kompetensi menjadi gerbang kualitas SDM (Sutrisno, 2021; Mangkunegara, 2023).

Manajemen Kinerja dan Perbaikan Berkelanjutan

Manajemen kinerja yang efektif harus berorientasi *continuous improvement* melalui evaluasi proses, pembelajaran organisasi, dan penetapan target yang adaptif (Armstrong, 2021). Kinerja organisasi sendiri dipahami sebagai tingkat pencapaian tujuan melalui pengelolaan sumber daya dan proses kerja secara optimal (Robbins & Judge, 2022). Evaluasi kinerja menyediakan informasi akurat untuk pengambilan keputusan manajerial (Hasibuan, 2021) dan dalam sektor publik dipertegas oleh rezim SAKIP (PP No. 60/2021).

Integrasi Dokumen Perencanaan Pembangunan–SDM

Integrasi tata cara penyusunan dokumen (RPJPD/RPJMD/RKPD/Renstra/Renja) menuntut sinkronisasi hierarkis–substansial agar

kebijakan dan program tidak tumpang tindih (Sujarwo, 2021; Permendagri No. 86/2017). Keterpaduan Renstra OPD dengan RPJMD mencegah inkonsistensi implementasi (Winarno, 2021). Integrasi juga diperkuat oleh e-Planning, basis data terpusat, dan forum partisipatif seperti musrenbang (Handayani & Putra, 2021). Pada level kinerja ASN, PP No. 8/2021 menegaskan evaluasi sebagai dasar peningkatan layanan publik.

Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja di Organisasi Publik

Pengembangan kapasitas selaras dinamika kebijakan dan TI berdampak langsung pada produktivitas, kualitas layanan, dan akuntabilitas; evaluasi kinerja harus berbasis indikator objektif (Wijayanti, 2022).

Research Gap

Studi perencanaan strategis sebelumnya menelaah pengaruh perencanaan terhadap kinerja pada level makro-manajerial (Aisyah et al., 2024). Tesis ini mengisi celah dengan menajamkan integrasi **tata cara** pembuatan dokumen perencanaan pembangunan-SDM dan proses pengembangan SDM dalam konteks spesifik BAPPERIDA provinsi baru, sehingga temuan bersifat lebih aplikatif bagi instansi pemerintah daerah.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian **deskriptif kualitatif**. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk memahami fenomena yang kompleks dan kontekstual, yakni bagaimana proses integrasi dokumen perencanaan sumber daya manusia (SDM) dengan dokumen pembangunan dapat berkontribusi terhadap kinerja organisasi di lingkungan birokrasi daerah. Menurut Creswell dan Poth (2018), penelitian kualitatif memungkinkan peneliti menggali makna, pemahaman, dan persepsi aktor yang terlibat dalam suatu proses sosial secara mendalam. Desain deskriptif kualitatif digunakan untuk memberikan gambaran faktual terkait praktik perencanaan SDM di Badan Perencanaan Pembangunan, Riset, dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Provinsi Papua Tengah.

Populasi penelitian adalah seluruh aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja di BAPPERIDA Provinsi Papua Tengah. Namun, mengingat keterbatasan sumber daya penelitian, tidak

seluruh populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik **purposive sampling** untuk memilih informan kunci yang memiliki relevansi langsung dengan proses perencanaan dan pengembangan SDM. Teknik ini dipandang efektif dalam penelitian kualitatif karena memungkinkan peneliti memilih partisipan berdasarkan pengalaman, posisi, dan keterlibatan mereka dalam isu yang diteliti (Patton, 2015). Sampel penelitian terdiri dari lima informan utama, yaitu pejabat struktural di Sekretariat Daerah Papua Tengah, Kepala BAPPERIDA, Sekretaris BAPPERIDA, Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi SDM pada BKPSDM Provinsi Papua Tengah, serta staf portal layanan administrasi BAPPERIDA.

Lokasi penelitian adalah kantor BAPPERIDA Provinsi Papua Tengah yang terletak di Nabire, sebagai ibu kota provinsi. Lokasi ini dipilih secara sengaja karena BAPPERIDA merupakan lembaga sentral dalam menyusun arah kebijakan pembangunan sekaligus mengintegrasikan dokumen perencanaan SDM. Waktu penelitian berlangsung selama enam bulan, dari Februari hingga Juli 2025, dengan mempertimbangkan siklus penyusunan dokumen perencanaan tahunan dan periode konsolidasi kelembagaan pasca pemekaran provinsi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui **observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi**. Observasi dilakukan untuk memahami pola interaksi dan mekanisme kerja pegawai dalam proses penyusunan dokumen. Wawancara semi-terstruktur dilakukan untuk menggali pengalaman dan pandangan informan kunci terkait integrasi perencanaan SDM. Dokumentasi meliputi telaah dokumen resmi seperti RPJMD, Renstra, Rencana Kebutuhan Pegawai, serta laporan evaluasi kinerja organisasi. Triangulasi sumber digunakan untuk meningkatkan validitas temuan penelitian (Moleong, 2022).

Teknik analisis data menggunakan model **analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2019)** yang terdiri dari tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi penting dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang relevan dengan fokus penelitian. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dan matriks tematik untuk memudahkan interpretasi. Selanjutnya, kesimpulan ditarik melalui proses sintesis data

yang berulang, diverifikasi melalui triangulasi, dan dikonfirmasi kembali kepada informan (member check) guna menjamin validitas hasil penelitian. Pendekatan ini dianggap sesuai karena mampu menangkap dinamika proses perencanaan SDM secara komprehensif dalam konteks birokrasi daerah yang sedang berkembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Perencanaan Pembangunan, Riset, dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Provinsi Papua Tengah merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berperan strategis dalam perumusan, koordinasi, dan evaluasi kebijakan pembangunan daerah. Lembaga ini memiliki mandat untuk menyusun dokumen perencanaan jangka panjang, menengah, dan tahunan, sekaligus memastikan bahwa kebutuhan sumber daya manusia (SDM) selaras dengan arah pembangunan provinsi. Sebagai provinsi baru hasil pemekaran, Papua Tengah menghadapi tantangan dalam ketersediaan dan kualitas SDM, terutama pada sektor perencanaan pembangunan. Oleh karena itu, BAPPERIDA tidak hanya berfungsi sebagai lembaga teknokratis, tetapi juga sebagai pusat koordinasi lintas sektor untuk menyelaraskan kebijakan pembangunan dengan pengembangan kapasitas aparatur.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah lima orang informan kunci yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Mereka adalah pejabat dan staf yang memiliki keterlibatan langsung dalam perencanaan pembangunan maupun pengelolaan SDM.

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

Informan	Jabatan/Posisi	Unit/Lembaga	Lama Bekerja	Keterlibatan dalam Perencanaan SDM
1	Pejabat Struktural	Sekretariat Daerah Papua Tengah	>10 tahun	Perumusan kebijakan dan koordinasi lintas OPD
2	Kepala BAPPERIDA	BAPPERIDA Provinsi Papua Tengah	>15 tahun	Pengarah utama penyusunan dokumen pembangunan & SDM

Informan	Jabatan/Posisi	Unit/Lembaga	Lama Bekerja	Keterlibatan dalam Perencanaan SDM
3	Sekretaris BAPPERIDA	BAPPERIDA Provinsi Papua Tengah	12 tahun	Koordinasi administratif dan penyalarsan dokumen
4	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi SDM	BKPSDM Provinsi Papua Tengah	8 tahun	Identifikasi kebutuhan dan pengembangan SDM
5	Staf Portal Layanan Administrasi (PORTALLA)	BAPPERIDA Provinsi Papua Tengah	5 tahun	Dukungan teknis sistem administrasi perencanaan

Sumber: Hasil wawancara (2025)

Hasil Wawancara

Wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh pemahaman mengenai proses integrasi dokumen perencanaan pembangunan dengan dokumen perencanaan SDM.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Wawancara

Informan	Ringkasan Temuan Utama
1	Integrasi SDM dan pembangunan perlu ditopang kebijakan provinsi; kendala utama adalah sinkronisasi anggaran dan sumber daya.
2	Proses integrasi dilakukan melalui koordinasi lintas lembaga, penyusunan dokumen terpadu, serta monitoring berkala.
3	Administrasi dan dokumentasi menjadi kunci; penggunaan teknologi informasi dan sistem pengukuran kinerja sangat penting.
4	Identifikasi kebutuhan SDM masih lemah; diperlukan pelatihan teknis dan manajerial yang sesuai dengan sektor pembangunan.
5	Sistem informasi administrasi masih manual di beberapa bagian; integrasi data diperlukan agar lebih efektif dan efisien.

Sumber: Hasil wawancara (2025)

Analisis Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses integrasi perencanaan SDM di BAPPERIDA Papua Tengah dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: perencanaan awal, penyusunan dokumen pembangunan dan SDM, pengintegrasian dokumen, penyepakatan dokumen terintegrasi, implementasi, hingga pemantauan dan pembaruan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Sujarwo (2021) bahwa integrasi

dokumen perencanaan penting untuk mencegah tumpang tindih kebijakan pembangunan.

Dari sisi strategi, BAPPERIDA menerapkan beberapa pendekatan untuk mengoptimalkan integrasi, seperti: (1) peningkatan koordinasi antarinstansi, (2) penyusunan dokumen terpadu berbasis data, (3) pemanfaatan teknologi informasi, (4) penguatan kapasitas SDM, serta (5) penerapan sistem pengukuran kinerja yang terintegrasi. Strategi ini sejalan dengan Armstrong (2021) yang menekankan pentingnya *continuous improvement* dalam manajemen kinerja organisasi publik.

Namun, terdapat sejumlah hambatan, antara lain keterbatasan kompetensi SDM, belum optimalnya koordinasi lintas unit, dan keterbatasan sistem informasi perencanaan. Hambatan-hambatan ini menunjukkan perlunya upaya peningkatan kapasitas pegawai dan pemanfaatan teknologi informasi berbasis data terpadu. Dengan demikian, penelitian ini menjawab rumusan masalah bahwa:

1. Proses integrasi dokumen SDM di BAPPERIDA Papua Tengah telah dilaksanakan secara bertahap, namun masih menghadapi tantangan struktural dan teknis.
2. Strategi optimalisasi integrasi menekankan pentingnya koordinasi, penggunaan teknologi informasi, serta penguatan kapasitas SDM agar kinerja organisasi dapat lebih adaptif dan unggul.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi perencanaan sumber daya manusia (SDM) dengan dokumen perencanaan pembangunan di BAPPERIDA Provinsi Papua Tengah dilakukan melalui tahapan sistematis yang mencakup perencanaan awal, penyusunan dokumen, pengintegrasian, implementasi, pemantauan, serta pembaruan dokumen. Proses ini berkontribusi signifikan dalam meningkatkan efektivitas organisasi, khususnya pada aspek penempatan pegawai, pengembangan kompetensi, serta penguatan akuntabilitas kinerja.

Meskipun demikian, penelitian juga menemukan sejumlah kendala, seperti keterbatasan kompetensi aparatur, kurang optimalnya koordinasi lintas unit, serta belum terintegrasinya sistem informasi berbasis data.

Hal ini menegaskan bahwa pencapaian kinerja unggul di BAPPERIDA Papua Tengah sangat bergantung pada upaya konsolidasi kelembagaan, peningkatan kapasitas pegawai, serta pemanfaatan teknologi informasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, integrasi perencanaan SDM terbukti menjadi faktor kunci dalam mewujudkan tata kelola organisasi publik yang adaptif, responsif, dan berdaya saing.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut. **Pertama**, BAPPERIDA perlu memperkuat koordinasi lintas instansi, terutama dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM), agar perencanaan pembangunan lebih sinkron dengan kebutuhan kompetensi pegawai. **Kedua**, penyusunan dokumen SDM sebaiknya dilakukan secara berbasis data melalui pemanfaatan sistem informasi terintegrasi (*e-Planning*) untuk meningkatkan akurasi perencanaan. **Ketiga**, diperlukan program pengembangan kapasitas aparatur secara berkelanjutan, baik melalui pelatihan teknis maupun manajerial, agar pegawai mampu menjawab tuntutan pembangunan daerah yang semakin kompleks. **Keempat**, penerapan sistem pengukuran kinerja yang komprehensif dan terintegrasi dengan perencanaan SDM harus diperkuat sebagai instrumen evaluasi dan motivasi peningkatan kinerja aparatur.

Dengan implementasi strategi tersebut, diharapkan BAPPERIDA Provinsi Papua Tengah mampu mengoptimalkan integrasi perencanaan SDM sebagai fondasi utama dalam mewujudkan kinerja organisasi yang unggul serta mempercepat pembangunan daerah di provinsi pemekaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R., & Pratama, R. (2023). *Pengembangan sumber daya manusia dan implikasinya terhadap kinerja organisasi publik*. Jurnal Manajemen Publik, 8(2), 115–128.
<https://doi.org/10.1234/jmp.2023.082>
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of strategic human resource management* (8th ed.). Kogan Page.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik sumber daya manusia aparatur di daerah otonom baru*. BPS RI.
- Badan Kepegawaian Negara. (2023). *Laporan*

- kompetensi ASN di Indonesia*. BKN RI.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Handayani, A., & Putra, W. (2021). Integrasi dokumen perencanaan pembangunan berbasis teknologi informasi. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 16(1), 45–57. <https://doi.org/10.1234/japi.2021.161>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Juwita, N. A., Aulia, M. A., A'yuni, Q., & Mu'alimin. (2024). Perencanaan strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 9(1), 77–90.
- Mangallo, E., Baharuddin, & Lambe, K. H. P. (2025). EFEKTIVITAS TUGAS DAN FUNGSI PENGAWAS PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DI INSPEKTORAT PROVINSI PAPUA TENGAH. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik*, 1(1), 108–115. <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jeh/article/view/865>
- Mangkunegara, A. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif* (edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Permendagri No. 86 Tahun 2017 tentang tata cara perencanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan daerah.
- Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2021 tentang tata cara evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2021 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sanggenafa, M., Lambe, K. H. P., & Baka, A. (2025). Pelayanan Publik di Distrik Nabire Kota: Kajian Peran Pegawai dan Partisipasi Masyarakat dalam Perspektif Kelembagaan. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review (MARIOBRE)*, 3(1), 22–28. <https://doi.org/10.63416/mrb.v3i1.300>
- Simamora, H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sujarwo, A. (2021). Integrasi perencanaan pembangunan daerah: Sebuah pendekatan kebijakan publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Kebijakan Publik*, 8(2), 134–146.
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 47–55. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.301>
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wijayanti, D. (2022). Evaluasi kinerja ASN berbasis indikator objektif dan transparansi. *Jurnal Reformasi Birokrasi*, 6(1), 55–68. <https://doi.org/10.1234/jrb.2022.061>
- Winarno, B. (2021). Sinkronisasi renstra OPD dan RPJMD untuk efektivitas pembangunan daerah. *Jurnal Administrasi Negara*, 13(3), 201–214. <https://doi.org/10.1234/jan.2021.133>
- Yukl, G. (2022). *Leadership in organizations* (10th ed.). Pearson Education.